

บทที่ 1

บทนำ



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัฒนธรรมเป็นผลรวมอันซับซ้อน ประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ คีลธรรม กฎหมาย ธรรมเนียม ตลอดจนความสามารถและอุปนิสัยต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากการเป็นสมาชิกของสังคม นักทฤษฎีองค์การได้นำแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมมาใช้ให้เกิดการพัฒนาองค์การเพราะเชื่อว่าวัฒนธรรมสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่มก็ดูได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มนั่นเอง การศึกษาวัฒนธรรมในมิติของพฤติกรรมเป็นมิติของวัฒนธรรมที่สามารถวัดได้ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำผลไปใช้เพื่อพัฒนาองค์การได้ (Schein, 1992)

วัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของแต่ละองค์การ เนื่องจากเป็นคุณค่าร่วม (Share Values) ที่จะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนหรืออุปสรรคต่อการบริหารองค์การ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งประสิทธิภาพขององค์การมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม และความสอดคล้องทางวัฒนธรรม เมื่อความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม หมายถึง การมีพลังทางวัฒนธรรมที่จะผลักดันให้เกิดความเชื่อไปในทางเดียวกัน และความสอดคล้องทางวัฒนธรรม หมายถึง ความสอดคล้องเข้ากันได้ และความมีลักษณะเหมือนกันขององค์ประกอบทางวัฒนธรรม (Cameron and Ettington, 1988) หากองค์การใดมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและสอดคล้องกันไปในทางที่ดี ย่อมเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) ได้เสนอความเห็นว่ วัฒนธรรมที่ดีจะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ โดยวัฒนธรรมที่ดีมีลักษณะ 3 ประการคือ คำนึงถึงความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นหลัก หลีกเลี่ยงค่านิยมในการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือก และประเมินผลการทำงานของบุคลากรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และประการสุดท้ายคือ หลีกเลี่ยงค่านิยมในการใช้อำนาจเป็นหลักในการบังคับบัญชาบุคลากร ควรหันมาใช้การจูงใจเป็นหลักแทน

การศึกษาวรรณวัฒนธรรมองค์การ ต้องศึกษาจากบุคคลที่อยู่ในองค์การโดยตรง ซึ่งในแต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมที่เฉพาะของตน เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่หลายคนในองค์การยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่ใน

วัฒนธรรมเดียวกันได้ วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสม ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบ และพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันแล้วว่า สามารถช่วยแก้ปัญหา และสนองความต้องการของหน่วยงานได้ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การยังเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การไม่ค่อยตระหนักถึง เพราะกระทำมาจนเป็นเรื่องปกติธรรมดา หรือสิ่งที่คิดกระทำนั้นกลายเป็นสามัญสำนึก แต่ไม่ใช่สิ่งที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม หากแต่เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้และถ่ายทอดทางสังคม จึงทำให้เป็นสิ่งที่ปรับเปลี่ยนได้ การศึกษาวัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้บุคคลในองค์การได้ตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์การของตนเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถรวบรวมสรรพกำลังของสมาชิกในองค์การทุ่มเททำงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อการพัฒนาองค์การ

ห้องผ่าตัดเป็นหน่วยงานพิเศษในโรงพยาบาลทุกแห่ง เป็นสถานที่ที่ใช้วิธีการผ่าตัดเป็นการตรวจวินิจฉัย และรักษาโรคหรือความเจ็บป่วยต่าง ๆ ซึ่งสามารถทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาผู้ป่วยได้รวดเร็วและมีความปลอดภัยสูงขึ้น ทำให้ผู้ป่วยมีระยะเวลาที่อยู่รักษาตัวในโรงพยาบาลน้อยลง พยาบาลในห้องผ่าตัดเป็นผู้ร่วมทีมผ่าตัดที่สำคัญ ลักษณะการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัด มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากพยาบาลประจำการทั่วไป นอกเหนือจากการคำนึงถึงความปลอดภัย การดูแลที่มีประสิทธิภาพอย่างคุ้มค่า ภาระงานที่มีมากเช่นเดียวกับพยาบาลทั่วไปแล้ว พยาบาลห้องผ่าตัดยังต้องประสานงานกับศัลยแพทย์ วิสัญญีแพทย์ และยังต้องอาศัยทักษะพิเศษเฉพาะกับการผ่าตัดแต่ละราย นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการดูแลภายหลังการผ่าตัดด้วย (Barratt and Schultz, 1977) กิจกรรมการพยาบาลที่เพิ่มจากพยาบาลประจำการหอผู้ป่วย คือ การทำหน้าที่จัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้ให้ครบถ้วน พร้อมทั้งจะทำผ่าตัดได้ทันทีตลอดเวลา รวมทั้งทำหน้าที่ช่วยผ่าตัดในหน้าที่ของพยาบาลส่งเครื่องมือและพยาบาลช่วยเหลือทีมผ่าตัด ในขณะที่ปฏิบัติพยาบาลจะต้องดูแลให้ผู้ป่วยปลอดภัยในทุก ๆ ด้านและต้องเคร่งครัดต่อเทคนิคปลอดภัย (เรณู อาจสาลิ, 2540) ซึ่งสอดคล้องกับ กาญจนา จันทร์ไทย (2532) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลห้องผ่าตัดตามลักษณะงานไว้ 2 ประเภท คือ พยาบาลส่งเครื่องมือ (Scrub nurse) และพยาบาลช่วยรอบนอก (Circulating nurse) และเมื่อมีการผ่าตัดเป็นส่วนหนึ่งของการรักษาผู้ป่วย พยาบาลห้องผ่าตัดก็มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาผู้ป่วย แม้จะเป็นช่วงสั้น แต่ก็มีความสำคัญมากเพราะการดูแลที่ดีในช่วงนี้จะมีผลต่อการพักฟื้น การรักษา การออกกำลังกายของผู้ป่วยในระยะยาวที่จะสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิมมากที่สุด เพราะมีส่วนร่วมในการดูแลให้ความปลอดภัย ความสุขสบายตลอดเวลาที่ผู้ป่วยเข้ามาในห้องผ่าตัด และขณะเดียวกันก็มีส่วนช่วยเหลือแพทย์ในการทำผ่าตัดให้ประสบความสำเร็จด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้เป็นยุคแห่งเทคโนโลยีทั้งทางด้านข่าวสารและอุปกรณ์ต่าง ๆ การพยาบาลในห้องผ่าตัดได้พัฒนา

ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดังกล่าว การผ่าตัดที่ยุ่งยากซับซ้อนมีมากขึ้น เช่น การผ่าตัดเปลี่ยนถ่ายอวัยวะ การผ่าตัดเกี่ยวกับหัวใจและการผ่าตัดโดยการส่องกล้อง เป็นต้น บทบาทของพยาบาลห้องผ่าตัด ก็มีความซับซ้อนมากขึ้นตามไปด้วย และเนื่องจากการผ่าตัดเป็นภาวะวิกฤตของมนุษย์ เป็นช่วงที่เกี่ยวพันระหว่างความเป็นความตาย การพยาบาลในห้องผ่าตัดจึงจำเป็นต้องมีการบริหารที่มีคุณภาพ การจะพัฒนาบริหารพยาบาลให้มีคุณภาพจะต้องพัฒนาองค์การพยาบาลโดยการพัฒนาคคนในองค์กร ทำให้คนเกิดความปรารถนาที่จะทำงานได้เต็มศักยภาพ แนวทางหนึ่งในการพัฒนาคือการศึกษาคำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลห้องผ่าตัด เพื่อให้พยาบาลห้องผ่าตัดได้ตระหนักถึงวัฒนธรรม องค์การของตน เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่อ่อนแอให้เข้มแข็ง อันจะทำให้วัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หากวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด อ่อนแอ เช่น มีลักษณะของการตั้งรับ - ก้าวร้าว หรือลักษณะตั้งรับ - เชื้อยชา มาก กล่าวคือ มีลักษณะของการแข่งขันชิงดีชิงเด่น มีการขัดแย้งกัน หรือมีลักษณะที่พึ่งพาหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ทำงานในลักษณะของการปกป้องตนเอง ย่อมส่งผลให้คุณภาพของการทำงานของคนในองค์กรตกต่ำลง ได้มีผู้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและในเขตภูมิภาคแล้ว แต่เนื่องจากลักษณะการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดและลักษณะสังคมสิ่งแวดล้อมมีความแตกต่างไปจากพยาบาลทั่วไปดังได้กล่าวมาในตอนต้น ประกอบกับวัฒนธรรมในสังคมมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การและวัฒนธรรมองค์การเกิดจากการสังสมประสบการณ์และมีการถ่ายทอดต่อกัน งานวิจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลห้องผ่าตัดได้ จึงเป็นสิ่งที่น่าจะศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลรัฐบาลที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครทุกสังกัดเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมต่อไป

## ปัญหาการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลรัฐบาล  
เขตกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร
2. กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดของโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร ที่จำแนกตามสังกัด มีวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เชื้อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกันหรือไม่

3. กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดของโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทห้องผ่าตัด มีวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกันหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด ในด้านลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ในโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด ในโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัด และประเภทของห้องผ่าตัด

### เหตุผลและสมมติฐานของการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่มีความเฉพาะในแต่ละองค์การ เป็นเอกลักษณ์อย่างหนึ่งขององค์การ ดังที่ Robbin (1993) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากองค์การอื่น ๆ ได้ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยโรงพยาบาลในสังกัดต่าง ๆ ได้แก่ สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งในแต่ละสังกัดย่อมมีความแตกต่างกันในด้านโครงสร้างองค์การ ปรัชญา วัตถุประสงค์ การดำเนินงาน ภารกิจหลักประเพณี ค่านิยมต่าง ๆ ในการทำงาน ตลอดจนแนวทางการประพฤติปฏิบัติในการทำงานที่แตกต่างกัน (ศิริพร ดันติพลวินัย, 2537) สอดคล้องกับ วิริยาภรณ์ สุวัฒนสวัสดิ์ (2539) ที่พบว่า สถาบันการศึกษาพยาบาลที่สังกัดต่างกัน มีผลทำให้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด ที่มีสังกัดต่างกัน มีลักษณะแตกต่างกัน

และจากการจัดโครงสร้างองค์การในกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดมีการจัดโครงสร้างเป็นประเภทของห้องผ่าตัด ซึ่งในแต่ละประเภทของห้องผ่าตัดมีความแตกต่างกันในลักษณะของงานตามชนิดของการทำผ่าตัด ซึ่งสอดคล้องกับ นิษฐิตา ลีนะขุนางกูร (2530) ที่พบว่า สาขาวิชาการปฏิบัติงานของพยาบาลที่แตกต่างกัน จะมีการปฏิบัติกรพยาบาลที่แตกต่างกัน และ

Harriet (1988) ที่พบว่ามีความแตกต่างกัน ในวัฒนธรรมการทำงานของแผนกการดูแลผู้ป่วยระบบทางเดินปัสสาวะ และแผนกการดูแลผู้ป่วยเนื้องอก ดังที่ Schein (1992) กล่าวว่า หากบุคคลในองค์กรนั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน ย่อมอาจทำให้ล่อหลอมวัฒนธรรมองค์การไม่เหมือนกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานว่า

2. วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด จำแนกตามประเภทของห้องผ่าตัดต่างกัน มีลักษณะแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร โดยประกอบด้วย สังกัดกรุงเทพมหานคร, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, กระทรวงกลาโหม, กระทรวงสาธารณสุข และทบวงมหาวิทยาลัย โดยศึกษาเป็นรายลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับก้าวร้าว

2. ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

ตัวแปรต้น คือ

1) สังกัดของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด ประกอบด้วย สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงกลาโหม กระทรวงสาธารณสุข และทบวงมหาวิทยาลัย

2) ประเภทของห้องผ่าตัด ประกอบด้วย 1) ห้องผ่าตัดสูติ-นรีเวชกรรม 2) ห้องผ่าตัดศัลยกรรม 3) ห้องผ่าตัดจักษุ 4) ห้องผ่าตัด โสต ศอ นาสิก

ตัวแปรตาม คือ วัฒนธรรมองค์การแบ่งเป็นรายลักษณะประกอบด้วย

1) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มี 4 มิติ คือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์

2) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มี 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง

3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มี 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม และแบบแผน พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์การทั้งในลักษณะที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยสมาชิกในองค์การมีการถ่ายทอดจากสมาชิกคนหนึ่งไปสู่สมาชิกคนต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์การ โดยศึกษาค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานของพฤติกรรมการแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด ตามแนวคิดของคึกและคณะ ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

1.1 ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การหรือความต้องการความสำเร็จ ต้องการมิตรสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติคือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจจการแห่งตน มิติเน้นบุคคล และการกระตุ้น และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์

1.2 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive / Defensive Styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน และลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลผู้ปฏิบัติ เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือ กฎระเบียบแบบแผน พึ่งพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร เน้นถึงสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัย และก้าวหน้าในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง

1.3 ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive / Defensive Styles) คือองค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะผู้นำมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่อต้านและมุ่งการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบ แบ่งออกเป็น 4 มิติคือ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

2. พยาบาลห้องผ่าตัด หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ ผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีทางสาขาการพยาบาลได้รับใบอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง เป็นผู้ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัดของโรงพยาบาลต่าง ๆ เป็นเวลา 1 ปีขึ้นไป

3. กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านบริการพยาบาลผู้ป่วยในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลที่รัฐบาล เป็นฝ่ายดำเนินการในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ประกอบด้วย 5 สังกัด ได้แก่ สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

4. ประเภทของห้องผ่าตัด หมายถึง ลักษณะการแบ่งการทำงานในห้องผ่าตัดตามชนิดของการทำผ่าตัด 4 ประเภท คือ ห้องผ่าตัดสูติ-นรีเวชกรรม ห้องผ่าตัดศัลยกรรม ห้องผ่าตัดจักษุ ห้องผ่าตัด โสต ศอ นาสิก

5. สังกัดขององค์กร คือ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริการสุขภาพอนามัยของประชาชน ซึ่งอยู่ในการควบคุมของรัฐบาลมี 5 สังกัด ได้แก่ สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดว่า มีวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมเป็นอย่างไร
2. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินงาน และวัฒนธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน เพื่อผู้บริหารจะได้นำมาเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งต่อองค์กร
3. เป็นแนวทางการค้นหาวิธีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์